

УДК 331.1

С.А.САДЧИКОВ

Харьковский национальный экономический университет

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПОКАЗАТЕЛЕЙ УРОВНЯ РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Предлагается методика оценивания уровня развития трудовых отношений на предприятии, которая базируется на системе социальных, психофизиологических и организационно-правовых факторов, которые описываются рядом показателей. Определены предпосылки для формирования системы показателей, на основании которой может быть получена интегральная оценка уровня развития трудовых отношений.

Процессы глобализации и интеграции, которые происходят в настоящее время в Украине, сопровождаются становлением нового типа системы социально-трудовых отношений, что обуславливает возникновение новых методов их регулирования. Эти процессы инициируют возникновение нового типа системы социально-трудовых отношений и приводят к необходимости использования инновационных методов их регулирования. В то же время еще недостаточно разработаны методологические и методические аспекты экономико-статистической оценки состояния трудовых отношений, которая бы всесторонне и объективно характеризовала процесс их развития на отечественных предприятиях. Система трудовых отношений в различных аспектах была широко изучена многими отечественными и иностранными учеными, включая таких ученых, как М.Армстронг [1], Д.Богиня, М.Семыкина [2], Г.Слезингер [3] и др.

Сегодня актуальной и требующей дальнейших исследований является проблема развития трудовых отношений на отечественных предприятиях. В контексте данной проблематики целью нашего исследования является разработка методики оценивания уровня развития трудовых отношений, которая базируется на формировании определенной системы факторов и показателей.

Объект исследования, таким образом, определен как сфера социально-трудовых отношений на предприятии, а предмет – уровень развития трудовых отношений.

Для достижения цели исследования были сформулированы и решены следующие задачи:

- изучены математико-статистические методы анализа априорных оценок;
- определена система факторов, влияющая на развитие трудовых отношений на промышленных предприятиях;
- сформирована система показателей, на основании которой может

быть получена интегральная оценка уровня развития трудовых отношений.

На формирование трудовых отношений в различной степени влияет ряд факторов. Для наиболее объективной оценки степени влияния факторов на общий уровень развития трудовых отношений на исследуемом предприятии важно учесть мнение экспертов в исследуемой области. Таким образом, целесообразно формализовать имеющиеся априорные сведения, полученные путем анкетирования специалистов, с помощью методов ранговой корреляции [4].

На первом этапе компетентному лицу предлагается оценить, а затем проранжировать по степени влияния ряд показателей, формирующих определенный фактор. Например, фактор «Психологический климат» будет описываться такими показателями, как уровень доверия в коллективе, уровень эмоциональной стабильности персонала, уровень конфликтности в коллективе.

На втором этапе эксперт, основываясь на собственных убеждениях, жизненном и профессиональном опыте, оценивает степень влияния каждого фактора на общий уровень развития системы трудовых отношений на предприятии.

Для формирования системы показателей, с помощью которых можно было бы проанализировать состояние уровня развития трудовых отношений на промышленных предприятиях, необходимо было осуществить следующие действия:

- детально исследовать категорию трудовых отношений на всех уровнях;
- выявить основные тенденции развития трудовых отношений в развитых, постиндустриальных странах;
- определить факторы, которые в наибольшей степени влияют на формирование системы трудовых отношений на отечественных промышленных предприятиях [1, 5].

Факторы, влияющие на развитие трудовых отношений, можно условно разделить на внутренние и внешние. К внешним факторам относятся жизненный уровень населения, национальный менталитет, законодательство и уровень социальной напряженности. К внутренним факторам следует относить факторы, влияющие на мотивацию, условия труда, его организацию.

В целях получения адекватной оценки уровня развития трудовых отношений на отечественных предприятиях целесообразно на основании оперирования вышеизложенными факторами составить следующие показатели (таблица).

Показатели уровня развития трудовых отношений на промышленных предприятиях

№	Показатели
Фактор	<i>Социальные</i>
1	Возможность поднять свой квалификационный уровень работниками предприятия
2	Уровень стабильности работы
3	Уровень перспективности работы
4	Уровень социального обеспечения работников
<i>Психофизиологические</i>	
5	Степень ответственности работников
6	Уровень доверия в коллективе
7	Уровень эмоциональной стабильности персонала
8	Уровень конфликтности в коллективе
9	Степень удовлетворенности трудом
10	Уровень удовлетворенности условиями труда
11	Уровень удовлетворенности заработной платой
12	Уровень удовлетворенности системой премирования
13	Тяжесть труда персонала
14	Уровень конфликтности между администрацией и персоналом
<i>Организационно-правовые</i>	
15	Уровень организованности коллектива
16	Уровень планирования и контроля
17	Уровень организационной культуры
18	Информационная вооруженность работников
19	Техническая вооруженность работников
20	Уровень правовой осведомленности персонала

Следует отметить, что показатели, используемые в модели должны быть нечувствительными к случайным колебаниям и не иметь слишком резких изменений в динамике. Для того чтобы модель отображала закономерности развития трудовых отношений наиболее корректно, она должна быть достаточно устойчивой и защищенной от влияния случайных факторов.

Нельзя включать в одну модель одновременно статические и динамические показатели. Статические показатели характеризуют явление или процесс по отдельным элементам совокупности на определенный момент времени или на какой-то определенный период. Динамические показатели характеризуют развитие данного явления или процесса во времени и их размер в значительной степени зависит от выбранной базы сравнения.

Таким образом, статистические и динамические показатели отображают различные виды закономерностей и тенденций, и поэтому одновременное их использование непременно приведет к нарушению целостности спроектированной модели [6].

Следующим этапом после получения количественных характеристик указанных показателей является их систематизация и установле-

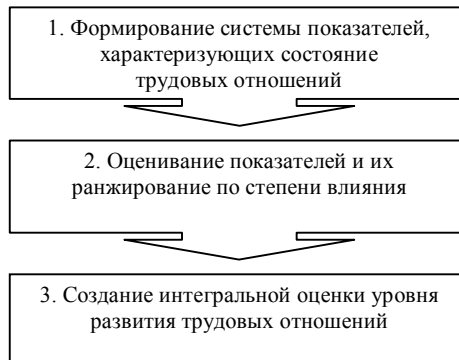
ние причинно-следственных связей между ними. На этом этапе выявляются тенденции, устанавливаются закономерности причинно-следственных связей, их стимулирующий или дестимулирующий эффект.

Комплексное использование выделенных показателей позволяет экстраполировать выявленные тенденции и дает основания для прогнозирования дальнейшего изменения уровня развития трудовых отношений под воздействием использования тех или иных рычагов государственного воздействия (законодательство, социальная политика).

Разработка интегральной оценки, характеризующей уровень развития трудовых отношений, позволит существенно облегчить анализ тех тенденций, которые наблюдаются на промышленных предприятиях в настоящее время. Интегральная оценка должна основываться на системе показателей, характеризующих различные аспекты трудовой деятельности [4].

Рекомендации относительно нормализации и развития трудовых отношений на исследуемых предприятиях должны носить конкретный характер, базироваться на результатах углубленного анализа деятельности хозяйствующих субъектов и иметь четкую адресацию по их использованию.

Для практической реализации предложенной интегральной оценки уровня развития трудовых отношений целесообразно использовать следующую схему (рисунок).



Этапы оценивания уровня развития трудовых отношений

Предложенная схема может способствовать созданию теоретико-методических подходов по оценке состояния развития трудовых отношений на предприятиях Украины.

Формирование системы показателей уровня развития трудовых отношений на отечественных предприятиях позволит внедрить систему статистического мониторинга состояния трудовых отношений на предприятиях Украины. Такой мониторинг может стать составной частью государственной системы непрерывного наблюдения за фактическим состоянием дел в сфере трудовых отношений для своевременного и системного анализа изменений, которые в ней происходят; предупреждения негативных тенденций, ведущих к снижению социально-экономических показателей, а также для прогнозирования наиболее важных процессов в этой сфере.

Дальнейшее исследование рассмотренной проблемы будет раскрыто в наших последующих публикациях.

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. – 8-е изд.: Пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина. – СПб.: Питер, 2004. – 832 с.

2. Богиня Д.П., Семикина М.В. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики. – К.: Шторм, 2003. – 381 с.

3. Слезингер Г.И. Труд в условиях рыночной экономики. – М.: ИНФРА-М, 1996. – 336 с.

4. Бешелев С.Д., Гурвич Ф. Г. Математико-статистические методы экспертных оценок. – М.: Статистика, 1974. – 159 с.

5. Социально-экономические аспекты промышленной политики. Социально-трудовые отношения в современных экономических условиях // Сб. науч. тр. Т.2. – Донецк: ИЭП НАН Украины, 2003. – С.123.

6. Френкель А. А. Математический синтез производительности труда. – М.: Экономика, 1968. – 168 с.

Получено 30.01.2008

УДК 332.14

Н.А.ШЕВЧЕНКО

Харьковская национальная академия городского хозяйства

ВЗАИМОСВЯЗЬ ТИПА ЛИЧНОСТИ И СФЕРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Проведено исследование по определению соответствия типа личности сфере профессиональной деятельности, в котором участвовало 19 человек, полученные результаты занесены в таблицу.

Работа в органах местного самоуправления требует от своих работников помимо обязательного соответствия квалификационным требованиям, уровню профессиональной подготовки – психологическое соответствие занимаемой должности.

Поскольку работа в органах местного самоуправления – это работа с людьми, с их обращениями, просьбами и жалобами, государственный служащий обязан с уважением относиться к гражданам и их об-